

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya, oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Pegawai dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik, karena pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Salah satunya adalah karyawan, karena berkaitan langsung dengan kegiatan organisasi. Karyawan dalam hal ini diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Dawal dan Taha (2006:267) menyatakan bahwa kepuasan kerja bagi karyawan merupakan kunci dari sehatnya sebuah organisasi.

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja karyawan sangat penting dan merupakan kunci pendorong moral dan kedisiplinan pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan 2011:203). Kepuasan kerja ditandai dengan adanya rasa puas di dalam diri karyawan terhadap kondisi pekerjaan, kepuasan imbalan yang diterima, kepuasan terhadap pengawasan atasan dan kepuasan akan hubungan dengan rekan kerja. Siagian (2014:296) mengatakan bahwa seseorang merasa puas dalam pekerjaannya karena yang bersangkutan menyadari bahwa apa yang dicapainya sudah maksimal.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja pegawai. Apabila dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, pegawai merasa malas untuk bekerja. Lewa dan Subowo (2005:131) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, hubungan dengan rekan kerja yang baik (Sedarmayanti, 2011:28). Apabila hal tersebut dapat terpenuhi oleh perusahaan atau organisasi maka kinerja dari karyawan dapat meningkat yang berpengaruh terhadap kepuasan

bekerja karyawan tersebut, sehingga karyawan akan bekerja secara maksimal karena karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk (2013) menyimpulkan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan juga tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang di berikan kepada karyawannya sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan (Panggabean, 2002:75). Pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas dari fungsi personalia yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi organisasi. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan, maka karyawan akan mendapatkan suatu kepuasan tersendiri dalam bekerja.

Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja karena karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya. Putranto (2012:2) menjelaskan bahwa sistem kompensasi kerja yang baik yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Hadinata (2014) menyimpulkan kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Anas (2013), dan Ramadya dkk (2016) yang menganalisis variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika kompensasi yang diberikan cukup dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan maka hal itu akan memberikan dampak yang baik bagi kepuasan kerja karyawan tersebut begitu juga dengan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman untuk bekerja maka akan memberikan dampak yang positif pula bagi kepuasan kerja karyawan.

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Banyuwangi merupakan salah satu unsur pelaksana Pemerintah Daerah pimpinan oleh seorang Kepala Dinas yang dalam menjalankan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Permasalahan yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Banyuwangi berkaitan dengan kepuasan karyawannya yaitu lingkungan kerja yang tidak begitu baik menjadi salah satu penyebab kepuasan karyawan menurun. Hal ini dikarenakan tempat kerja yang terlalu sempit, tata ruang dinas tersebut kurang baik yang sering di keluhkan karyawan.

Selain itu, apabila dilihat dari segi gaji karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil masih kurang memenuhi. Gaji karyawan yang belum PNS hanya berkisar Rp 1.000.000, gaji tersebut masih di bawah upah minimum Kabupaten Banyuwangi yaitu sebesar Rp 1.881.000, tetapi masih banyak karyawan yang tetap berkerja di Dinas tersebut karena memang membutuhkan

pemasukan untuk keluarganya. Kepuasan karyawan di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil dapat dilihat dari data absensi karyawan yang belum pegawai tetap pada tahun 2017, jumlah karyawannya adalah 90 orang (karyawan belum PNS). Data tersebut bisa dilihat dari Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Dinas Kependudukan

Bulan	Ijin		Sakit		Alpa	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Januari	8	8,9	4	4,4	4	4,4
Februari	8	8,9	5	5,6	6	6,7
Maret	7	7,8	5	5,6	4	4,4
April	5	5,6	5	5,6	4	4,4
Mei	6	6,7	3	3,3	3	3,3
Juni	8	8,9	7	7,8	4	4,4
Juli	6	6,7	4	4,4	3	3,3
Agustus	9	10,0	3	3,3	5	5,6
September	7	7,8	4	4,4	4	4,4
Oktober	8	8,9	6	6,7	6	6,7
November	9	10,0	6	6,7	5	5,6
Desember	8	8,9	5	5,6	4	4,4
Rata-Rata	7,42	8,2	4,75	5,3	4,33	4,8

Sumber: Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Banyuwangi, 2017

Dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa hampir setiap bulan terdapat pegawai yang tidak datang dikantor dengan berbagai alasan yaitu ijin, sakit, dan alpa (data pegawai yang berdinis luar tidak dihitung). Apabila dilihat dari data tersebut menunjukkan bahwa ketidakpuasan karyawan pada dinas ini sangatlah tinggi.

Permasalahan kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Permasalahan tersebut terjadi karena perusahaan jarang memberikan bonus kepada karyawan ketika target tercapai sehingga karyawan menjadi kurang semangat dalam bekerja. Tunjangan yang diberikan juga sering dibayarkan tidak tepat waktu. Kepuasan kerja yang

menurun ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang tidak disiplin saat bekerja. Karyawan sering meninggalkan kantor saat jam kerja berlangsung dan kembali lagi hanya untuk absen. Selain itu terdapat permasalahan yang terkait dengan lingkungan kerja, dimana permasalahan pada lingkungan kerja yang berhubungan terhadap ruang gerak, dan kebisingan. Kurang penataan tempat kerja karyawan yang menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Ruang kerja yang terlalu sempit membuat para karyawan tidak konsen dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan Pada Karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Banyuwangi.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan karyawan, lingkungan kerja, dan kompensasi karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Banyuwangi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Banyuwangi?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Banyuwangi?

4. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Banyuwangi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti menetapkan tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan kepuasan karyawan, lingkungan kerja, dan kompensasi karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Banyuwangi.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Banyuwangi.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Banyuwangi.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Banyuwangi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini di harapkan bisa memberi wawasan serta nilai nilai positif bagi:

1. Bagi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Banyuwangi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan tambahan bagi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Banyuwangi dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup kepuasan karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan karyawan.

